

**PERAN *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI MODERATOR PADA
HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN *TURNOVER
INTENTION* PADA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA KOTA
SURAKARTA**

Guhita Primadesy¹, Dito Aryo Prabowo¹
15000122140241

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: guhitagita16@gmail.com

ABSTRAK

Kompleksitas tuntutan profesional dosen perguruan tinggi swasta menjadikan *psychological well-being* dan *job embeddedness* penting dalam memahami *turnover intention*. Riset ini bertujuan menginvestigasi korelasi *psychological well-being* dengan *turnover intention* serta sekaligus menguji efek moderasi *job embeddedness* pada dosen perguruan tinggi swasta di Kota Surakarta. Penelitian melibatkan 150 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan tiga instrumen, yaitu Skala *Turnover intention* sebanyak 26 aitem ($\alpha = 0,926$), Skala *Psychological well-being* sebanyak 11 aitem ($\alpha = 0,815$), dan Skala *Job embeddedness* sebanyak 25 aitem ($\alpha = 0,907$). Analisis data dilakukan menggunakan JASP dengan PROCESS Macro Hayes Model 1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *turnover intention* pada kategori sangat rendah (42,7%), sedangkan *psychological well-being* (57,3%) dan *job embeddedness* (54,6%) berada pada kategori sangat tinggi. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan negatif antara *psychological well-being* dan *turnover intention*, tetapi tidak signifikan secara statistik ($\beta = -0,2416$; $SE = 0,25$, $z = -0,97$, $p = 0,330$). Selain itu, *job embeddedness* tidak terbukti berperan sebagai moderator ($\beta = -0,0035$; $SE = 0,01$, $z = -0,29$, $p = 0,775$). Model keseluruhan menjelaskan 52,8% varian *turnover intention*, $R^2 = 0,528$, $F(2,147) = 82,13$, $p < 0,001$. Pengujian hipotesis mengindikasikan *psychological well-being* tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap *turnover intention*, dan *job embeddedness* tidak terbukti menjalankan fungsi moderasi pada konteks dosen perguruan tinggi swasta di Kota Surakarta.

Kata Kunci: *psychological well-being*; *turnover intention*; *job embeddedness*; dosen; perguruan tinggi swasta

**THE ROLE OF JOB EMBEDDEDNESS AS A MODERATOR IN THE
RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND
TURNOVER INTENTION AMONG LECTURERS IN PRIVATE HIGHER
EDUCATIONAL INSTITUTION IN SURAKARTA**

Guhita Primadesy¹, Dito Aryo Prabowo¹
15000122140241

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: guhitagita16@gmail.com

ABSTRACT

The complexity of the professional demands placed on faculty members at private higher educational institution makes psychological well-being and job embeddedness crucial factors in understanding turnover intention. This study aims to investigate the correlation between psychological well-being and turnover intention, while also testing the moderating effect of job embeddedness among faculty members at private higher educational institution in Surakarta. The study involved 150 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using three instruments: a 26-item Turnover Intention Scale ($\alpha = 0.926$), an 11-item Psychological Well-being Scale ($\alpha = 0.815$), and a 25-item Job Embeddedness Scale ($\alpha = 0.907$). Data analysis was conducted using JASP with the PROCESS Macro Hayes Model 1. The results of the descriptive analysis showed that the majority of respondents had turnover intention in the very low category (42.7%), while psychological well-being (57.3%) and job embeddedness (54.6%) were in the very high category. The test results indicated a negative relationship between psychological well-being and turnover intention, but it was not statistically significant ($\beta = -0.2416$; $SE = 0.25$, $z = -0.97$, $p = 0.330$). Furthermore, job embeddedness was not found to act as a moderator ($\beta = -0.0035$; $SE = 0.01$, $z = -0.29$, $p = 0.775$). The overall model explains 52.8% of the variance in turnover intention, $R^2 = 0.528$, $F(2,147) = 82.13$, $p < 0.001$. Hypothesis testing indicates that psychological well-being does not have a significant correlation with turnover intention, and job embeddedness was not found to play a moderating role in the context of faculty members at private higher educational institution in Surakarta.

Kata Kunci: *psychological well-being; turnover intention; job embeddedness; lecturer; private higher educational institution*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu organisasi maupun perusahaan pada saat mengelola SDM dengan baik, dalam mempertahankan tenaga kerja terbaik merupakan faktor utama dalam menentukan keunggulan kompetitifnya. Namun, dinamika persaingan organisasi, meningkatnya mobilitas tenaga kerja, serta perubahan ekspektasi karyawan menjadi tantangan kompleks bagi manajemen SDM. Albrecht dkk. (2015) mengungkapkan bahwa kebijakan manajemen SDM yang efektif menunjukkan perilaku karyawan yang positif, memberikan dedikasi tinggi terhadap organisasi, termasuk merasa *engage*. Namun, ketika praktik tersebut tidak berjalan dengan baik akan mendorong ketidaknyamanan bekerja, rendahnya kepuasan, hingga dorongan untuk meninggalkan organisasi atau mencari pekerjaan lain.

Kondisi dimana banyak sumber daya manusia yang keluar dari sebuah instansi atau organisasi dapat disebut dengan istilah *turnover*. Hom (2016) mendefinisikan *turnover* sebagai proses keluarnya karyawan dan digantikan dalam suatu organisasi, sementara Hom dkk. (2017) menekankan bahwa *turnover* mencakup pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja, maupun alasan lain yang menyebabkan berakhirnya ikatan kerja. Tingginya angka *turnover* berdampak serius bagi organisasi karena menimbulkan beban biaya yang besar, seperti perekrutan, pelatihan, hingga penyesuaian operasional (Porter (2011) dalam Surji (2014)). Disisi lain, semakin tinggi jumlah *turnover*

yang terjadi mengakibatkan adanya penurunan reputasi organisasi karena dipersepsikan tidak mampu mempertahankan karyawan, bahkan menimbulkan rasa ketidakadilan di antara pegawai yang bertahan (Ramadhany & Simarmata, 2014). Oleh sebab itu, memahami faktor penyebab *turnover* serta menekan *turnover intention* menjadi langkah penting untuk menjaga stabilitas, efisiensi, dan citra positif organisasi.

Hasil Survei *Global Workforce Study* (2016) (dalam Rachmatan & Kubatini, 2018) menunjukkan bahwa 27% karyawan di Indonesia cenderung menunjukkan niat untuk *resign* pada pekerjaannya saat ini, bahkan 42% di antaranya berniat melakukan *turnover* dalam dua tahun mendatang untuk meningkatkan karier. Setiap tahun, tercatat 10-12% pekerja di Indonesia mengalami *turnover*, angka yang sudah termasuk tinggi karena melebihi batas wajar 10% (Melky, 2015). Survey Gallup (2021) mencatat Indonesia berada pada angka 52% dalam kategori *intention to leave*. Angka ini menunjukkan lebih dari separuh pekerja di Indonesia masih mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Fenomena mengindikasikan bahwa isu *turnover intention* di Indonesia tergolong tinggi dan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi untuk mempertahankan tenaga kerjanya.

Fenomena *turnover intention* juga marak di sektor pendidikan tinggi. Nguyen dkk. (2023) menemukan bahwa fakultas di universitas publik Vietnam memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, dipengaruhi oleh kualitas hubungan dengan atasan (*leader-member exchange*) dan persepsi *psychological safety*, dimana *job embeddedness* berperan sebagai mediator. Temuan ini menegaskan bahwa *turnover intention* bukan merupakan suatu

fenomena yang bermanifestasi secara *independent* di sektor korporasi, melainkan di institusi pendidikan.

Turnover intention dipahami sebagai suatu intensi atau predisposisi seseorang upaya meninggalkan pekerjaannya dan menjadi prediktor awal dari *turnover* aktual yang berdampak langsung pada organisasi (Griffeth dkk., 2000; Wahyuni dkk., 2023). Keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dipengaruhi oleh serangkaian proses psikologis dan dapat menimbulkan efek domino, dimana keberhasilan mantan karyawan yang pindah kerja memicu karyawan lain untuk mempertimbangkan langkah serupa (Mobley, 1977; Sakti dkk., 2024). Lebih lanjut, Mobley (1977) menguraikan tiga aspek *turnover intention*, merupakan kecenderungan yang bermanifestasi dalam bentuk pemikiran untuk berhenti bekerja (*thinking of quitting*), niat mencari alternatif okupasi (*intention to search for alternative*), atensi mengundurkan diri (*intention to quit*). Dengan demikian, *turnover intention* tidak hanya dipandang sebagai keinginan sesaat, tetapi sebagai hasil interaksi faktor psikologis, sosial, dan organisasi yang secara bertahap membentuk keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

Sejalan dengan itu, *turnover intention* dapat dipengaruhi beberapa faktor eksternal ataupun internal sehingga kemunculannya tidak dapat dikatakan secara tiba-tiba. Faktor eksternal meliputi gaji, budaya organisasi, dan kesempatan karier, sedangkan faktor internal berkaitan dengan kondisi psikologis individu. Prawitasari (2016) menyebutkan beberapa faktor yang berpengaruh, antara lain rentan usia, jangka waktu bekerja, kualifikasi

pendidikan, kepuasan kerja, komitmen atas organisasi, budaya organisasi. Satu di antara determinan internal yang krusial adalah *psychological well-being*, memberi deskripsi mengenai kondisi psikologis baik sehat ataupun juga dapat berpengaruh pada sikap serta perilaku kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan Teori *Conservation of Resources* (COR) yang menjelaskan bahwa individu terdorong untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang mereka nilai berharga, dan bahwa stress muncul ketika sumber daya tersebut terancam, hilang atau gagal memberikan hasil yang memadai atas investasi yang telah dilakukan (Hobfoll, 1989, 1991). Sumber daya ini dapat berbentuk objek (misalnya rumah dan kendaraan), kondisi (misalnya pekerjaan yang stabil), karakteristik personal (misalnya *self esteem* dan rasa penguasaan diri/*mastery*), maupun energi (misalnya waktu, pengetahuan, dan uang, dan keberadaannya bersifat akumulatif. Salah satu prinsip penting dari teori ini adalah adanya spiral kehilangan dan perolehan sumber daya (*loss and gain spiral*). Individu yang mengalami kehilangan sumber daya akan semakin rentan terhadap tekanan berikutnya karena cadangan sumber daya menipis, sedangkan individu dengan cadangan sumber daya yang besar cenderung tahan terhadap ancaman atau kehilangan sumber daya baru yang muncul (Hobfoll, 1991). Dalam kerangka teori COR, *psychological well-being* dipahami sebagai representasi dari kekayaan sumber daya personal yang dimiliki individu yang mencakup stabilitas emosional, rasa penguasaan diri, dan penerimaan diri yang menentukan seberapa siap seseorang individu menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaannya (Hobfoll, 1991).

Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well-being* menjadi kecakapan seseorang berdamai dengan diri sendiri dan kehidupannya secara positif, menjalin hubungan bermakna, mengambil keputusan secara independent atau tidak bergantung pada orang lain, serta mampu mengelola tekanan, memiliki orientasi hidup yang lebih terarah, serta mengoptimalkan kemampuan pribadi. Dalam konteks organisasi, tersebut tidak hanya esensial bagi kesejahteraan psikologis, melainkan juga berimplikasi signifikan terhadap performa kerja dan proses pengambilan keputusan karyawan. Penelitian terbaru oleh Al Farabi dkk., (2025) melihat *psychological well-being* berhubungan negatif pada *turnover intention*. Pegawai dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang optimal memiliki tendensi untuk memiliki performa tinggi dan lebih kecil kemungkinan meninggalkan pekerjaannya. Namun, fokus penelitian tersebut masih terbatas pada satu kelompok usia yaitu generasi Z, sehingga hasilnya belum tentu merepresentasikan populasi karyawan secara umum.

Sejumlah studi melihat *psychological well-being* memiliki hubungan negatif pada *turnover intention*. Tabur dkk., (2022) mengindikasikan kecemasan, *burnout*, dan kondisi depresif meningkatkan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Turki, namun dapat ditekan dengan meningkatkan *psychological well-being*. Hasil riset yang selaras turut dikemukakan oleh Foster dkk., (2024) pada populasi perawat kesehatan mental, yang mengindikasikan bahwa peningkatan *psychological well-being* berkorelasi dengan penurunan *turnover intention*. Temuan ini mempertegas signifikansi *psychological well-being* dalam memelihara stabilitas sumber

daya manusia di dalam suatu organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian tidak sepenuhnya konsisten. Obeng dkk., (2025) dan Hardjanti dkk., (2017) mengidentifikasi korelasi positif antara *psychological well-being* dan *turnover intention*, yaitu pekerja dengan kondisi psikologis yang kuat justru berani mencari peluang kerja baru di luar organisasi. Sebaliknya, kondisi psikologis yang positif dapat memberikan rasa percaya diri dan keberanian bagi individu untuk mengeksplorasi peluang kerja atau pengembangan karier di luar organisasi. Inkonsistensi ini menimbulkan pertanyaan mengenai kondisi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan *psychological well-being* dengan *turnover intention*, serta menunjukkan masih terbatasnya penelitian yang menguji peran variabel moderator dalam hubungan tersebut.

Fenomena *turnover* juga menjadi perhatian serius di sektor pendidikan tinggi, termasuk di beberapa perguruan tinggi swasta di Surakarta. Tingginya *turnover* dosen dapat mengganggu keberlangsungan kegiatan tridharma perguruan tinggi, menurunkan kualitas pembelajaran, menimbulkan beban biaya rekrutmen yang tidak sedikit, serta berdampak pada stabilitas perguruan tinggi. Selain itu, tingginya *turnover* berpotensi mengurangi reputasi institusi karena dipersepsikan tidak mampu mempertahankan SDM terbaik. Kondisi ini menunjukkan bahwa penting untuk mencari solusi berbasis faktor internal, seperti *psychological well-being*, serta faktor pengikat eksternal, seperti *job embeddedness*, agar organisasi pendidikan mampu mempertahankan tenaga kerjanya secara berkelanjutan.

Mitchell dkk., (2001) memperkenalkan konsep *job embeddedness* sebagai faktor determinan yang berfungsi untuk menguraikan tendensi individu dalam memutuskan untuk mempertahankan keanggotaan atau melepaskan afiliasi dari suatu entitas organisasi, dibandingkan dengan variabel tradisional seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Job embeddedness* mencakup tiga aspek, yaitu *fit*, *link*, dan *sacrifice*, yang berfungsi sebagai pengikat seseorang dengan pekerjaan dan komunitasnya. Ditinjau dari perseptif *Coversation of Resources*, ketiga dimensi tersebut merepresentasikan cadangan sumber daya kontekstual relasional yang dimiliki individu di luar sumber daya psikologis personalnya, yang berfungsi sebagai penyangga ketika individu menghadapi ancaman atau kehilangan sumber daya lain dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Allen (2006); Coetzer dkk., (2017) serta Setthakorn dkk., (2024) menjelaskan *job embeddedness* terdapat hubungan berbanding terbalik pada *turnover intention*. Sejalan dengan itu, penelitian di Indonesia oleh Ananda dan Anggreini (2017) juga melihat *job embeddedness* berdampak negatif atas *turnover intention* sebesar 24,9%, namun penelitian tersebut hanya menguji pengaruh langsung tanpa mempertimbangkan peran moderator. Setthakorn dkk. (2024) berpendapat bahwa di Asia Tenggara juga menunjukkan konsistensi hubungan negatif *job embeddedness* atas *turnover intention*, tetapi hanya sedikit studi yang mengaitkannya dengan *psychological well-being* secara spesifik. Hal ini menegaskan potensi *job embeddedness* sebagai faktor penting yang dapat menjelaskan inkonsistensi temuan hubungan *psychological well-being*

dengan *turnover intention*.

Studi terdahulu melihat *job embeddedness* berperan sebagai moderator dalam hubungan antara faktor psikologis maupun kontekstual dengan *turnover intention*. Treuren dan Fein, (2021) mendapati *off-the-job embeddedness* melemahkan hubungan *work life conflict* dengan *turnover intention*, artinya keterikatan individu dengan lingkungan sosial dan komunitas di luar pekerjaan dapat menjadi sumber daya yang membuat karyawan lebih berhati-hati dalam mengambil Keputusan untuk meninggalkan organisasi meskipun konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian Khairunisa dan Muafi, (2022) juga menunjukkan *job embeddedness* mampu memoderasi dampak *workplace well-being* atas *turnover intention*, karena semakin tinggi keterikatan, semakin besar pertimbangan karyawan terhadap konsekuensi sosial, finansial, hingga emosional sebelum meninggalkan pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Awan dkk., (2021) menemukan bahwa aspek *fit* dan *links* memperlemah hubungan *role conflict* dengan *intention to leave*, meskipun aspek *sacrifice* kadang memperkuat tekanan karena semakin tinggi pengorbanan justru menambah beban karyawan.

Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah menelaah determinan-determinan yang memberikan pengaruh *turnover intention*, mayoritas menitikberatkan pada kepuasan kerja, *work-life balance*, stres kerja, maupun komitmen organisasi (Ciptaningtyas dkk., 2017; Obeng dkk., 2025). Penelitian yang secara khusus menguji korelasi antara *psychological well-being* dengan *turnover intention* masih terbatas,

terlebih dengan mempertimbangkan peran *job embeddedness* sebagai variabel moderator. Selain itu, kajian mengenai *turnover* di sektor pendidikan tinggi, khususnya di Indonesia, relatif sedikit dibandingkan dengan sektor swasta dan kesehatan. Hal ini menimbulkan celah penelitian yang perlu dijembatani, yaitu bagaimana *psychological well-being* berhubungan dengan *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai variabel yang dapat memperlemah atau memperkuat hubungan tersebut dalam konteks perguruan tinggi.

Beban kerja dosen di perguruan tinggi pada dasarnya bersumber dari tuntutan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang mencakup tiga pilar utama, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga pilar ini harus dijalankan secara simultan oleh setiap dosen, ditambah dengan tuntutan administratif seperti penyusunan laporan kinerja, akreditasi program studi, serta pemenuhan angka kredit untuk kenaikan jabatan fungsional. Selain itu dosen dituntut untuk aktif melakukan publikasi ilmiah pada jurnal bereputasi sebagai syarat pengembangan karier akademik yang pada praktiknya membutuhkan waktu dan energi tambahan di luar jam mengajar reguler kondisi ini menjadikan profesi dosen memiliki karakteristik beban kerja yang multidimensional dan cenderung tinggi dibandingkan profesi lain, sehingga rentan menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan dukungan sumber daya yang memadai dari institusi.

Kondisi beban kerja dosen di perguruan tinggi swasta turut diperberat oleh rasio dosen terhadap mahasiswa yang belum sepenuhnya ideal. Berdasarkan Peraturan BAN-PT Nomor 18 Tahun 2024, rasio dosen-

mahasiswa yang dipersyaratkan berada pada kisaran 1:40, sementara standar umum yang berlaku di Indonesia menetapkan rasio ideal 1:20 untuk rumpun ilmu eksakta dan 1:30 untuk rumpun ilmu sosial. Namun, kondisi di lapangan pada dua perguruan tinggi swasta di Surakarta menunjukkan variasi yang cukup lebar, misalnya Universitas Tunas Pembangunan (UTP) dengan rasio dosen-mahasiswa sebesar 1:18, sedangkan Universitas Dharma AUB Surakarta berada pada rasio 1:11. Meskipun kedua rasio ini secara nominal masih berada di bawah ambang batas maksimal yang ditetapkan BAN-PT, kondisi tersebut justru mengindikasikan skala institusi yang relatif kecil dengan jumlah mahasiswa terbatas, yang pada gilirannya berimplikasi pada efisiensi operasional dan kapasitas institusi dalam menyediakan insentif, jenjang karier, maupun kompensasi yang kompetitif bagi tenaga pendidiknya dibandingkan perguruan tinggi berskala lebih besar. Kondisi inilah yang berpotensi memperbesar kerentanan dosen terhadap tekanan psikologis sekaligus mendorong niat untuk berpindah ke institusi lain, termasuk beralih ke ASN melalui jalur CPNS dan PPPK.

Pemilihan perguruan tinggi swasta dengan status akreditasi Baik Sekali” sebagai lokus penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, institusi dengan akreditasi “Baik Sekali” umumnya telah memenuhi standar tata kelola SDM, termasuk pemenuhan rasio dosen-mahasiswa, sehingga secara struktural kondisi kerja dan sistem kompensasi yang berlaku relatif lebih tertata dibandingkan institusi dengan akreditasi lebih rendah. Kedua, justru pada institusi yang secara formal telah dinilai baik menarik untuk diuji apakah fenomena *turnover intention* tetap muncul, mengingat

asumsi umum bahwa institusi terakreditasi baik memiliki daya tahan SDM yang lebih kuat. Apabila *turnover intention* tetap tinggi meskipun status akreditasi maupun tata kelola sudah tergolong baik, maka hal ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis seperti psychological well-being dan faktor pengikat seperti job embeddedness memiliki peran yang lebih determinan dibandingkan sekedar status formal maupun reputasi institusi. Ketiga, keterbatasan kapasitas finansial pada PTS berskala menengah meskipun akreditasi baik turut menjadi pertimbangan, karena besaran kompensasi yang ditawarkan belum tentu sebanding dengan tuntutan tridharma yang harus dipenuhi dosen sehingga membuka celah bagi dosen untuk mempertimbangkan tawaran karir lain yang dinilai lebih menjanjikan dari segi stabilitas karir dan kesejahteraan seperti status ASN.

Fenomena *turnover* juga menjadi isu krusial dalam sektor pendidikan. Kaur dkk., (2024) menegaskan bahwa dosen yang menghadapi tekanan kerja cenderung memikirkan untuk keluar, yang tidak hanya meningkatkan *turnover intention* tetapi juga menurunkan kinerja institusi. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti di beberapa perguruan tinggi swasta di Surakarta, menunjukkan adanya peningkatan niat mengundurkan diri di kalangan dosen, salah satunya karena tawaran menjadi ASN melalui CPNS dan PPPK yang dianggap lebih menjanjikan dari segi stabilitas karier, kesejahteraan, dan status sosial. Pergantian tenaga akademik menimbulkan beban kerja tambahan, mengganggu layanan akademik-administrasi, serta menambah biaya rekrutmen dan pelatihan.

Hasil wawancara yang didapat peneliti sebagai survey awal pada satu

dari perguruan tinggi swasta di Surakarta, menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi. Pada tahun 2023 jumlah tenaga akademik masuk sebesar 11 orang dan jumlah tenaga akademik keluar sebesar 6 orang dengan total sebanyak 203 orang. Sehingga pada tahun 2023 persentase tingkat *turnover* sebesar 2,9%. Pada tahun 2024, meningkat sedikit menjadi 2,96% dengan jumlah tenaga akademik masuk sebesar 4 orang dan jumlah tenaga akademik keluar sebesar 11 orang dengan total sebanyak 201 orang. Sedangkan pada tahun 2025, persentase *turnover* meningkat menjadi 6,4% dengan jumlah tenaga akademik masuk 5 orang dan jumlah tenaga akademik keluar 13 orang. Dengan total akhir hingga bulan September sebesar 209 orang.

Kondisi serupa juga terjadi di perguruan tinggi swasta Malaysia, dimana tingkat *turnover* institusi pendidikan tinggi swasta didapati lebih tinggi berbanding institusi pendidikan tinggi awam. Tingkat *turnover* di perguruan tinggi swasta mencapai lebih dari 26% setiap tahun, lebih tinggi dibanding perguruan tinggi negeri di angka 11% (Orpina dkk., 2022; Rashid, 2019). Temuan ini mempertegas bahwa mempertahankan dosen berkualitas menjadi tantangan serius di dunia pendidikan tinggi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari media sosial resmi salah satu institusi pendidikan tinggi swasta di Surakarta, institusi tersebut pada waktu belakangan ini membuka rekrutmen dosen. Namun dalam proses rekrutmen tersebut tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan formasi, karena masih terdapat posisi dosen yang belum terisi. Fenomena ini mencerminkan adanya tantangan dalam menarik dan mempertahankan dosen di lingkungan perguruan tinggi, baik karena keterbatasan jumlah pelamar yang sesuai

dengan kualifikasi atau persaingan dengan institusi lain yang menawarkan prospek karir atau kesejahteraan yang lebih menjanjikan. Kondisi ini sekaligus mengindikasikan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat agar perguruan tinggi mampu mempertahankan talenta terbaiknya dan meminimalisir risiko *turnover*.

Berdasarkan hasil tanya jawab singkat yang dilakukan peneliti, dosen yang bertahan merasa mendapatkan pendampingan karier, lingkungan kerja yang kondusif, adanya rasa kekeluargaan dengan sesama pegawai, serta merasa diperhatikan dalam hal kesejahteraan mereka. Temuan awal ini mengindikasikan bahwa keputusan dosen untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial atau kesempatan karir, tetapi juga erat kaitannya dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang dimilikinya.

Keadaan tersebut membuktikan bahwa *psychological well-being* bukan sekadar penting untuk kesehatan mental individu, tetapi juga penting untuk menjaga stabilitas organisasi. Karyawan *psychological well-being* baik lebih resilien terhadap stres kerja. Sehingga, *psychological well-being* ini menentukan apakah karyawan ini bertahan atau memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (Amri dkk., 2021). Menariknya, hasil tanya jawab singkat dengan beberapa pegawai mendukung temuan tersebut, para pegawai menilai aspek *psychological well-being* merupakan hal yang perlu ditingkatkan guna menekan angka *turnover* di lingkungan perguruan tinggi swasta di Surakarta. Hal yang menekankan bahwa faktor psikologis sama pentingnya dengan faktor organisasi seperti kompensasi atau jenjang karir,

dari sinilah *job embeddedness* berperan penting.

Kondisi-kondisi yang disebutkan seperti pendampingan karir (*fit* dengan organisasi), rasa kekeluargaan (*link* dengan rekan kerja), serta perhatian kesejahteraan (*sacrifice* bila harus ditinggalkan) merupakan wujud nyata dari dimensi *job embeddedness*. Hal ini mengindikasikan bahwa disamping *psychological well-being*, *job embeddedness* juga dapat memperkuat keputusan pegawai untuk bertahan di organisasi. Dengan kesimpulan, kombinasi antara *psychological well-being* yang tinggi serta *job embeddedness* yang kuat akan menekan angka *turnover intention*.

Dari penjelasan dan temuan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* memiliki kapasitas untuk memperlemah atau memperkuat hubungan antara faktor psikologis maupun kontekstual dengan *well-being* maupun *turnover intention*. *Job embeddedness* berperan penting karena mampu menjelaskan mengapa sebagian karyawan tetap bertahan dalam organisasi meskipun sedang menghadapi kondisi psikologis yang kurang optimal, atau sebaliknya, memilih keluar walaupun kondisi psikologisnya baik. Oleh karena itu, variabel ini dipilih sebagai moderator dalam penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika retensi karyawan. Berdasarkan fenomena tingginya *turnover* di Indonesia, pentingnya *psychological well-being* dalam menjaga stabilitas dan kinerja karyawan, serta minimnya penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan *job embeddedness* sebagai faktor moderasi dalam hubungan *psychological well-being* dengan *turnover intention* di mana penelitian terdahulu lebih banyak menekankan pada kepuasan kerja, *work-life*

balance, ataupun stres kerja.

Studi yakni penelitian pengembangan pada studi sebelumnya yang dilaksanakan Ananda dan Anggreini, (2017) dengan menggunakan variabel *psychological well-being*, *job embeddedness*, dan *turnover intention* dengan hasil *psychological well-being* dan *job embeddedness* memberikan pengaruh negatif atas *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pengaruh antar variabel, penelitian ini memfokuskan hubungan antar variabel. Sehingga, penelitian ini berfokus pada hubungan *psychological well-being* dan *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai variabel moderator pada lingkup perguruan tinggi swasta di wilayah Surakarta. Studi ini dilakukan karena masih terdapat ketidakkonsistenan temuan penelitian, sehingga peneliti ingin menguji kembali variabel-variabel diatas untuk membuktikan apakah ada korelasi negatif *psychological well-being* pada *turnover intention* yang dimoderasi *job embeddedness*.

Selain itu, studi yakni penelitian multi-senter dilakukan diperguruan tinggi swasta di Kota Surakarta. Pendekatan multi-senter digunakan agar temuan penelitian lebih menggambarkan karakteristik profesi dosen di perguruan tinggi swasta secara umum. Dengan demikian, responden dari berbagai perguruan tinggi swasta diposisikan sebagai representasi dari populasi dosen PTS di Kota Surakarta secara keseluruhan, sehingga variasi karakteristik institusional yang mungkin ada tidak menjadi fokus perbandingan, melainkan dari upaya memperluas cakupan generalisasi temuan pada profesi dosen PTS itu sendiri.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam riset ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan negatif *psychological well-being* dengan *turnover intention* pada dosen di perguruan tinggi swasta Kota Surakarta?
2. Apakah *job embeddedness* memoderasi hubungan *psychological well-being* terhadap *turnover intention* pada dosen di perguruan tinggi swasta Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah variabel *psychological well-being* terdapat hubungan negatif dengan *turnover intention* pada dosen di perguruan tinggi swasta Kota Surakarta
2. Untuk mengetahui peran *job embeddedness* memoderasi hubungan *psychological well-being* dengan *turnover intention* pada dosen dan di perguruan tinggi swasta Kota Surakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian harapannya dapat memberi peran teoretis guna memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia serta sumbangan pemikiran sebagai pengembangan ilmu yang dapat dijadikan bahan kajian tentang korelasi *Psychological well-being* dengan *Turnover*

intention dengan *Job embeddedness* berperan sebagai variabel pemoderasi bagi karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Studi juga harapannya mampu memberi manfaat pengembangan ilmu *Psychological Well-being*, *Turnover Intention*, dan *Job Embeddedness*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian harapannya memberi pengalaman langsung pada pengaplikasian teori psikologi dan industri, terutama *psychological well-being*, *turnover intention*, serta *job embeddedness*.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian harapannya memberi implikasi praktis organisasi pendidikan, khususnya perguruan tinggi swasta di Surakarta, dalam memformulasikan strategi retensi sumber daya manusia dengan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dengan mempertimbangkan aspek kesejahteraan psikologis sekaligus tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas khazanah literatur bagi kajian-kajian lanjutan mengenai *turnover intention*, secara khusus melalui pengintegrasian variabel moderator dan mediator alternatif. Temuan diproyeksikan dapat berfungsi sebagai rujukan empiris bagi perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lebih holistik, relevan, serta berkelanjutan.